



### LOIS DE FINANCES ET DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Ce qui vous attend en 2020...

...Page 4



### ACTU SOCIALE

#### RÉMUNÉRATION

« Prime Macron » : reconduite sous (nouvelles) conditions !

...Page 2



### ACTU JURIDIQUE

#### TRANSPORT ET MODES DE MOBILITÉ

Loi Mobilité : ce qu'il faut savoir

...Page 6

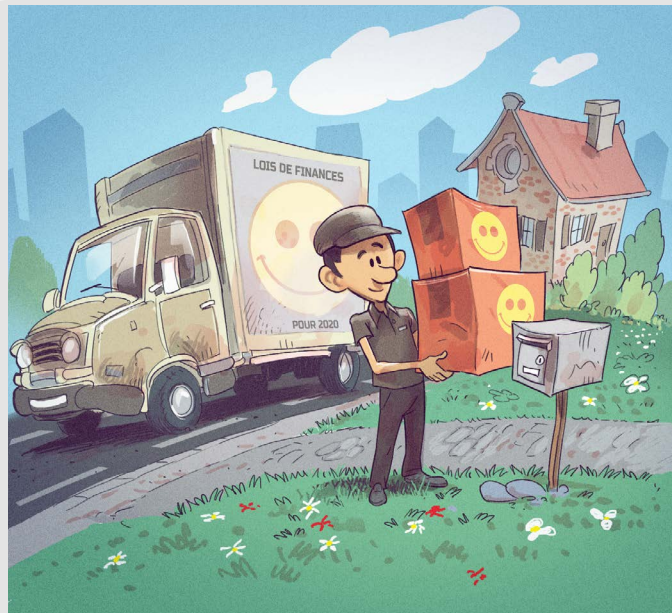


### ACTU FISCALE

#### VÉHICULES D'ENTREPRISE

Une nouvelle procédure d'immatriculation des véhicules

...Page 3



## SOMMAIRE

ACTU SOCIALE page 2	Rémunération : égalité salariale «Prime Macron » : reconduite sous (nouvelles) conditions !
ACTU FISCALE page 3	Véhicules d'entreprise : une nouvelle procédure d'immatriculation des véhicules Contrôle fiscal : « Big brother is watching you » !
LE DOSSIER pages 4 et 5	Lois de Finances et de Financement de la Sécurité sociale Ce qui vous attend en 2020...
ACTU JURIDIQUE page 6	E-réputation : les avis en ligne, un outil à maîtriser Transport et modes de mobilité : Loi Mobilité
PATRIMOINE page 7	Impôt sur le revenu : le crédit d'impôt transition énergétique une nouvelle fois réformé
INDICATEURS page 7	Les chiffres importants à ne pas manquer
QUESTIONS/RÉPONSES page 8	Des réponses à vos questions
BON À SAVOIR page 8	CDD d'usage : une nouvelle taxe de 10 € ?
BRÈVES page 8	Réduction d'impôt mécénat : quel avantage fiscal ? Suppression du RSI : une réalité

## ÉDITO

Comme tous les ans, ce début d'année est marqué par de nouvelles mesures fiscales et sociales, issues non seulement de la loi de Finances pour 2020 et de la loi de Financement de la Sécurité sociale pour 2020, mais aussi de la loi d'Orientation des mobilités, et qui impactent directement les obligations juridiques des entreprises, ainsi que la situation fiscale et sociale des dirigeants et des travailleurs indépendants.

Citons notamment la refonte du crédit d'impôt pour la transition énergétique, la prolongation et les aménagements de plusieurs dispositifs de défiscalisation immobilière, les nouveautés en matière d'impôts locaux, le recentrage du dispositif d'aide à la création et la reprise d'entreprise (ACRE), les nouveautés en matière de calcul des cotisations sociales, la confirmation de la suppression de la taxe d'habitation pour tous en 2023, l'engagement du processus de révision des valeurs locatives des locaux d'habitation, etc...

Quant aux entreprises, plusieurs mesures sont à noter : modification du taux de l'IS pour les plus grandes entreprises, réaménagement des conditions d'application du crédit d'impôt recherche et de la réduction d'impôt pour dépenses de mécénat, reconduction et aménagements

de la prime exceptionnelle Macron, nouveautés en matière de congé de présence parentale et de congé proche aidant, aménagement des dispositifs de contrôle et de sanction dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé, possibilité pour l'administration de se servir des données collectées sur les réseaux sociaux dans le cadre des contrôles fiscaux, mise en place d'une nouvelle procédure d'immatriculation des véhicules, etc...

Voici quelques exemples des nouvelles dispositions qui sont détaillées dans le dossier de ce nouveau numéro de votre magazine trimestriel que nous avons le plaisir de vous adresser.

L'ensemble des collaborateurs du cabinet se tient à votre disposition pour vous apporter toutes les informations complémentaires utiles et vous conseiller dans l'application de ces nouvelles mesures tout au long de cette nouvelle année 2020 pour laquelle nous vous présentons nos meilleurs vœux de santé et de prospérité.





# RÉMUNÉRATION

## Égalité salariale

C'est un principe qui est désormais connu : à travail égal, les salariés doivent percevoir une rémunération équivalente. Mais ce principe est-il d'application absolue ? Non car, en pratique, il convient de différencier les situations...

Deux salariés sont embauchés en même temps dans la même entreprise pour occuper les mêmes fonctions. Mais l'un des deux salariés constate que sa collègue a obtenu une progression salariale plus rapide que lui. Il réclame donc un rappel de salaires pour corriger ce qu'il estime être une inégalité de traitement.

Cette demande lui sera refusée par le juge, lequel constate que la différence de rémunération existant entre les salariés est justifiée par des éléments objectifs et pertinents (expérience professionnelle, diplôme notamment), qui expliquent une progression salariale plus rapide\*.

### Travail égal = salaire égal ?

Un travail de valeur égale est un travail qui exige un ensemble comparable de connaissances professionnelles ou de capacités. Sont donc pris en compte non seulement les titres, les diplômes ou les pratiques professionnelles, mais aussi l'expérience acquise, les responsabilités ou les charges physiques ou nerveuses liées au poste de travail.

Cela explique donc que, pour des salariés entrant dans une même catégorie d'emploi, il est possible d'appliquer des rémunérations différentes, pour autant que des raisons objectives permettent de le faire.

Mais tout n'est pas aussi simple. Par exemple, la seule différence de diplômes, alors qu'ils sont d'un niveau équivalent, ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions, sauf à démontrer que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée.

D'un autre côté, la seule appartenance à une même catégorie professionnelle n'implique pas nécessairement une identité de situation. De la même manière, les qualités professionnelles peuvent objectivement justifier une différence de traitement entre deux salariés occupant le même emploi, mais attention : si de tels éléments peuvent justifier une progression plus rapide pour le salarié plus méritant, ils ne peuvent pas justifier une différence de traitement lors de l'embauche, à un moment où l'employeur n'a pas encore pu apprécier les qualités professionnelles.

Il est donc nécessaire de faire une adaptation au cas par cas de chaque situation pour apprécier le principe de

l'égalité salariale au sein de l'entreprise.

Et cette égalité passe aussi par le respect du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes puisque l'employeur doit assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. À ce sujet, il faut rappeler que les employeurs d'au moins 50 salariés doivent publier, chaque année avant le 1<sup>er</sup> mars, des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer. ■



Si la politique salariale de l'entreprise implique de rémunérer différemment des salariés occupant des postes similaires, il est essentiel de justifier de critères objectifs autorisant à ne pas respecter le principe « à travail égal, salaire égal ».

\* Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 6 novembre 2019, n° 18-13235

# RÉMUNÉRATION

## « Prime Macron » : reconduite sous (nouvelles) conditions !

Il a été décidé en 2019 que tout employeur peut attribuer une prime exceptionnelle exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales dans la limite d'un plafond fixé à 1 000 € par bénéficiaire. Un dispositif reconduit en 2020, sous conditions...

En 2019\*, la mise en place de cette prime était soumise aux principales conditions suivantes :

- les salariés bénéficiaires devaient avoir perçu en 2018 une rémunération inférieure à 3 Smic annuels ;
- les salariés bénéficiaires devaient être liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018 ou à la date de versement de la prime (si celle-ci est antérieure à cette date) ;
- le versement devait intervenir entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019 ;
- la prime ne pouvait pas se substituer à des augmentations de salaire, à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages de l'entreprise, ou à aucun des éléments de rémunération versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage.

### La « prime Macron », version 2020

En 2020\*\*, cette possibilité est reconduite, mais est assortie des nouvelles conditions suivantes :

- la mise en place de cette prime suppose, au choix de l'employeur, un accord d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur qui devra prévoir les conditions d'attribution de cette prime ;
- le versement doit intervenir avant le 30 juin 2020 ;
- les bénéficiaires sont toujours les salariés liés par un contrat de travail avec l'entreprise (les dirigeants et les stagiaires n'y ont pas droit) ;
- il est toujours possible de ne viser que les salariés dont la rémunération n'excède pas un plafond fixé dans l'accord ou la décision unilatérale ;
- cette prime est exonérée de charges et d'impôt sur le revenu, sous réserve que l'entreprise ait mis en place un accord d'intéressement à la date de versement de la prime, que la rémunération du bénéficiaire soit inférieure à 3 fois le Smic annuel (appréciée sur les 12 mois précédant le versement de la prime) et que la prime soit versée entre le 28 décembre 2019 et le 30 juin 2020.



Ce dispositif est aussi ouvert aux associations et fondations (mais celles qui sont reconnues d'utilité publique et habilitées à ce titre à recevoir des dons sont dispensées de l'obligation de mettre en place un accord d'intéressement) et aux intérimaires (le paiement étant assuré par l'entreprise de travail temporaire, selon les conditions et modalités prévues par l'entreprise utilisatrice).

Comme en 2019, cette prime, qui ne peut pas se substituer à un élément de rémunération ou à une augmentation de salaire prévue par accord salarial ou les usages en vigueur dans l'entreprise, peut être modulée en fonction de la rémunération, de la classification du salarié, de la présence effective du salarié pendant l'année écoulée ou de la durée de travail pour les salariés à temps partiel. ■

Pour verser la « prime Macron » en 2020, l'entreprise doit, entre autres nouvelles conditions, avoir mis en place un accord d'intéressement au plus tard à la date de versement de la prime (qui doit intervenir au plus tard le 30 juin 2020).

\* Loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales \*\* Loi de Financement de la Sécurité sociale pour 2020, n° 2019-1446, article 7

# VÉHICULES D'ENTREPRISE

## Une nouvelle procédure d'immatriculation des véhicules

Pour les véhicules relevant du nouveau dispositif européen d'immatriculation, qui devrait entrer en vigueur en France prochainement\*, le tarif de la taxe sur les véhicules de société, le seuil de déductibilité de l'amortissement et le barème du malus automobile seront révisés.

Cette nouvelle procédure d'immatriculation des véhicules, qui devrait entrer en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2020, doit aboutir à la mise en place d'un certificat de conformité électronique, dont le but est notamment d'assurer que le niveau d'émission de CO<sub>2</sub> des véhicules, qui figure sur les cartes grises, est conforme aux niveaux d'émission imposés au niveau européen.

### La nouvelle procédure d'immatriculation des véhicules : quelle incidence ?

Les nouveaux niveaux d'émission de CO<sub>2</sub> sont en moyenne plus élevés de 24,8 % que les anciens. Il a donc été décidé de mettre en place un barème spécifique au malus écologique, qui sera applicable aux véhicules relevant de la nouvelle procédure d'immatriculation.

La même décision a été prise à propos de la taxe sur les voitures de société, qui voit donc le barème établi en fonction des émissions de CO<sub>2</sub> adapté en conséquence pour les véhicules relevant de la nouvelle procédure d'immatriculation.

Une conséquence est aussi à souligner s'agissant de l'amortissement des véhicules de société. Pour les véhicules relevant du nouveau dispositif d'immatriculation, le plafond de déductibilité sera en effet fixé à :

- 30 000 € pour les voitures dont les émissions de dioxyde de carbone sont inférieures à 20 g/km ;
- 20 300 € pour les voitures dont les émissions de dioxyde de carbone sont supérieures ou égales à 20 g/km et inférieures à 50 g/km ;
- 18 300 € pour les voitures dont les émissions de dioxyde de carbone sont supérieures ou égales à 50 g/km et inférieures à 165 g/km pour les voitures achetées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021, ou à 160 g/km pour les voitures achetées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 ;

• 9 900 € pour les voitures dont les émissions de dioxyde de carbone sont supérieures à 165 g/km pour les voitures achetées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021, ou à 160 g/km pour les voitures achetées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Les véhicules concernés par cette nouvelle procédure d'immatriculation sont ceux relevant des catégories M1, M2, N1 ou N2, pour lesquels la première immatriculation en France intervient à compter d'une date définie par décret (non encore paru à ce jour) comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> juillet 2020. ■



À l'avenir, pour connaître le montant du malus automobile, de la taxe sur les véhicules société ou de l'amortissement déductible, il faudra déterminer si le véhicule concerné relève ou non de la nouvelle procédure d'immatriculation.

\* Loi de Finances pour 2020 du 28 décembre 2019, n° 2019-1479, article 69

# CONTRÔLE FISCAL

## « Big brother is watching you » !

La loi de Finances pour 2020\* lance une expérimentation, pour une durée de trois ans, qui vise à élargir les pouvoirs d'investigation de l'administration fiscale et de l'administration des douanes dans le cadre de leur mission et leur pouvoir de contrôle. En quoi consiste cette expérimentation ?

Dans le cadre de cette nouvelle expérimentation, les administrations fiscales et des douanes pourront, lorsqu'elles cherchent à révéler l'existence d'une activité occulte ou d'une fausse domiciliation fiscale, collecter et exploiter les contenus librement accessibles sur les sites internet des opérateurs de plate-forme en ligne. Elles pourront mener ces opérations de collecte aux moyens de traitements informatisés et automatisés n'utilisant aucun système de reconnaissance faciale, mis en œuvre par des agents ayant au moins le grade de contrôleur.

Les données ne pourront donc pas être collectées par un sous-traitant : leur traitement et leur conservation ne pourront pas non plus être confiés à un sous-traitant, sauf pour ce qui concerne la conception des outils de traitement des données.

### Qu'advient-il des données collectées ?

Les données sensibles et les autres données manifestement sans lien avec les infractions recherchées devront être détruites au plus tard cinq jours ouvrés après leur collecte.

Lorsqu'elles permettent de constater des manquements et des infractions, les données strictement nécessaires sont conservées pour une période maximale d'un an à compter de leur collecte et sont détruites à l'issue de cette période. Toutefois, lorsqu'elles sont utilisées dans le cadre d'une procédure pénale, fiscale ou douanière, ces données pourront être conservées jusqu'au terme de la procédure. Les autres données seront détruites dans un délai maximum de 30 jours à compter de leur collecte.

Si après investigations, il existe des indices qu'une personne a pu commettre un ou plusieurs manquements, les données collectées sont transmises au service compétent de l'administration fiscale ou de l'administration des douanes pour corroboration et enrichissement.



Précisons que les données recueillies ne pourront être opposées au contribuable que dans le cadre d'une procédure de contrôle.

Un décret (non encore paru) devra fixer les modalités d'application de cette expérimentation. ■

Pendant trois ans, pour révéler l'existence de certaines fraudes, l'administration fiscale et l'administration des douanes pourront collecter et exploiter les données librement accessibles sur les réseaux sociaux.

\* Loi de Finances pour 2020 du 28 décembre 2019, n° 2019-1479, article 154



## LOIS DE FINANCES ET DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

### CE QUI VOUS ATTEND EN 2020...

Comme chaque année, une série de nouvelles mesures fiscales et sociales vont impacter la gestion des entreprises ainsi que la situation personnelle des dirigeants et des travailleurs indépendants, mesures notamment prises dans le cadre des dernières lois publiées fin décembre 2019. Voici un (rapide) panorama des principales nouveautés applicables en 2020...

#### Du côté des entreprises...

##### • Calcul de l'impôt sur les bénéfices

Le taux d'IS pour les sociétés réalisant un chiffre d'affaires au moins égal à 250 M€ est rehaussé : pour les exercices ouverts en 2020, il sera fixé à 28 % pour la fraction de bénéfice imposable inférieure à 500 000 € et 31 % pour la fraction du bénéfice imposable supérieure à 500 000 €.

##### • Réductions et crédits d'impôt

###### Dépenses de mécénat

Pour les exercices clos à compter du 31 décembre 2020, et pour les versements supérieurs à 2 M€, le taux de la réduction d'impôt est abaissé à 40 %.

Pour les versements inférieurs à 2 M€, le taux de la réduction d'impôt est toujours fixé à 60 % dans la limite de 5 % du chiffre d'affaires ou, si elle est plus favorable, dans la limite de 20 000 € désormais (au lieu de 10 000 €).

Le montant des dons sous forme de mise à disposition de personnel est évalué sur la base du prix de revient. Dorénavant, ce prix de revient est plafonné, par salarié, à hauteur de trois fois le montant du plafond de la Sécurité sociale.

###### Recherche et développement

S'agissant du crédit d'impôt recherche et du crédit d'impôt innovation, pour les dépenses de recherche engagées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le taux des dépenses de personnel prises en compte est fixé à 43 % au lieu de 50 %.

L'obligation de déposer un état descriptif de la nature et du déroulement des recherches pèse désormais sur les entreprises qui engagent plus de 100 M€ (au lieu de 2 M€) de dépenses éligibles.

Par ailleurs, si l'entreprise recourt à la sous-traitance pour les dépenses engagées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et pour le calcul de son crédit d'impôt, elle ne pourra prendre en compte les dépenses de recherche sous-traitées qu'à condition que les recherches en question soient réalisées directement par le sous-traitant ou par des sous-traitants publics ou privés agréés de second niveau.

Il convient ici d'apporter une autre précision : si, jusqu'à présent, lorsque les opérations de recherche étaient confiées à un organisme public avec lequel l'entreprise donneuse d'ordre n'avait aucun lien de dépendance, cette dernière pouvait, pour le calcul de son crédit d'impôt, retenir les dépenses de recherche engagées pour le double de leur montant, ce « doublement » du montant des dépenses de recherche ne sera désormais possible que pour la part des opérations de recherche réalisées par l'organisme public lui-même.

Enfin, le crédit d'impôt collection et celui qui concerne les dépenses liées à la réalisation d'opérations de conception de prototypes ou d'installations pilotes de nouveaux produits

cesseront de s'appliquer au 31 décembre 2022.

###### Innovation

L'exonération d'impôt sur les bénéfices, l'exonération de taxe foncière et l'exonération de cotisation foncière des entreprises qui profite aux JEI sont prorogées jusqu'au 31 décembre 2022.

##### • Gestion d'entreprise

###### Facturation électronique

Au plus tôt à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et au plus tard à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, les factures des transactions entre assujettis à la TVA devront être émises sous forme électronique et les données y figurant devront être transmises à l'administration.

###### Focus sur les véhicules

Pour les véhicules relevant du nouveau dispositif européen d'immatriculation, qui devrait entrer en vigueur en France prochainement, le tarif de la taxe sur les véhicules de société et le seuil de déductibilité de l'amortissement des véhicules de sociétés sont révisés. Le barème du malus est également modifié (plus d'informations à ce sujet en page 3).

En 2021, la plupart des taxes liées à l'immatriculation des véhicules seront supprimées et remplacées par quatre nouvelles taxes.

##### • Gestion des ressources humaines

###### Rémunération

La possibilité de verser aux salariés dont la rémunération n'excède pas trois fois le Smic une prime exceptionnelle, exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 1 000 €, est reconduite en 2020, sous de nouvelles conditions.

Notamment, cette prime, à verser avant le 30 juin 2020, suppose la conclusion d'un accord d'intéressement par l'entreprise (plus d'informations à ce sujet en page 2).

###### Congé de présence parentale

Un salarié peut être autorisé à bénéficier d'un congé de présence parentale, de 310 jours ouvrés maximum, s'il a un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants.

Il sera désormais possible de fractionner ce congé ou de le transformer en temps partiel (selon des modalités à définir par décret).

###### Congé de proche aidant

Un salarié peut être autorisé à prendre un congé de proche aidant « pour s'occuper d'un proche souffrant d'un handicap grave ou d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité (sans condition d'ancienneté désormais).

Il est prévu, au plus tard le 30 septembre 2020, que ce congé puisse être indemnisé, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent, l'indemnisation prenant la forme d'une allocation journalière (dont le montant doit encore être défini par décret).

##### • Déclarations et paiement des cotisations

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, tous les employeurs auront l'obligation de payer leurs cotisations et contributions sociales

par voie dématérialisée. Cette nouveauté vise notamment les employeurs qui versent un montant annuel de cotisations inférieur à 20 000 € qui pouvaient encore payer leurs cotisations par chèque.

Une taxe de 10 € est désormais due pour chaque CDD d'usage conclu à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, quelle que soit leur durée, des exceptions étant toutefois prévues pour certains secteurs d'activité (plus d'informations à ce sujet en page 8).

Les rémunérations versées aux apprentis par les employeurs de moins de 11 salariés sont à nouveau exonérées de taxe d'apprentissage à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Les exonérations de taxe d'apprentissage et de contribution à la formation professionnelle pour les rémunérations versées à des personnes recrutées à l'occasion et pour la durée des manifestations de bienfaisance ou de soutien par certains organismes à but non lucratif seront supprimées au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

##### • En matière de contrôle

###### Contrôle fiscal et réseaux sociaux

À titre expérimental, pour une durée de trois ans, l'administration fiscale et l'administration des douanes sont autorisées à collecter et exploiter les données librement accessibles sur les réseaux sociaux (plus d'informations à ce sujet en page 3).

###### Lutte contre le travail dissimulé

Les dispositifs de contrôle et de sanctions dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé font encore l'objet d'aménagements, notamment en ce qui concerne la modulation de l'annulation des réductions et exonérations de cotisations sociales dont a pu bénéficier une entreprise qui s'est rendue coupable de travail dissimulé.

Pour rappel, en présence d'une entreprise à l'encontre de laquelle est constatée une situation de travail dissimulé, de marchandage, de prêt de main-d'œuvre illicite ou d'emploi d'un ressortissant étranger sans autorisation, l'Urssaf peut annuler des réductions ou des exonérations de cotisations sociales dont l'entreprise aurait bénéficié.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'annulation des réductions et exonérations de cotisations sociales est partielle dans deux cas :

- lorsque l'infraction de travail dissimulé résulte de la requalification de la relation entre un travailleur indépendant et un donneur d'ordre en contrat de travail ;
- lorsque la dissimulation d'activité représente une proportion limitée de l'activité, c'est-à-dire lorsque les sommes concernées par le travail dissimulé n'excèdent pas 10 % des rémunérations déclarées (au titre de la période d'emploi faisant l'objet du redressement) pour les employeurs de moins de 20 salariés et 5 % dans les autres cas.

Ne peuvent pas bénéficier de cette modulation les cas de travail dissimulé avec circonstances aggravantes qui visent :

- les mineurs soumis à l'obligation scolaire,
- les personnes dont la vulnérabilité ou la dépendance est apparente ou connue de l'employeur,
- plusieurs personnes en même temps,
- le délit de travail dissimulé commis en bande organisée.



Les deux derniers cas sont supprimés de cette exception et peuvent désormais recevoir application de la modulation des sanctions.

Notez, par ailleurs, que cette modulation bénéficie aussi à l'entreprise qui recourt, aux termes d'un contrat d'une valeur d'au moins 5 000 € HT, aux services d'un sous-traitant qui s'est rendu coupable de travail dissimulé (et pour autant que lui-même soit éligible à ce dispositif). Dans ce cas, le montant global de l'annulation ne peut pas excéder 15 000 € pour une entreprise individuelle et 75 000 € pour une société.

#### Du côté des dirigeants et travailleurs indépendants...

##### • Dispositif Acre

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le dispositif d'aide à la création et la reprise d'entreprise (Acre) est de nouveau réservé aux demandeurs d'emploi et assimilés. Il est également étendu, sous conditions, aux conjoints collaborateurs des travailleurs indépendants.

La durée de l'exonération est unifiée à 12 mois et le taux du « versement forfaitaire libérateur » ne peut pas être inférieur à la somme des taux de la CSG, de la CRDS et des taux de cotisations de retraite complémentaire.

Enfin, la loi de Finances pour 2020 prévoit que le taux du « versement forfaitaire libérateur » (dû par les micro-entrepreneurs qui relèvent du régime microsocial) ne pourra pas être inférieur à la somme des taux de la CSG, de la CRDS et des taux de cotisations de retraite complémentaire.

##### • Prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu

Pour les dirigeants relevant de la catégorie des travailleurs non salariés, à compter de l'imposition des revenus 2020, la modulation à la baisse de l'acompte (mensuel ou trimestriel) d'impôt sur le revenu sera possible si le montant du prélèvement est inférieur de plus de 10 % au montant du prélèvement supporté sans demande de modulation : la double condition (inférieur de plus de 10 % et de plus de 200 €) est supprimée.

##### • Défiscalisation immobilière

###### Dispositif Denormandie

La réduction d'impôt Denormandie, applicable aux investissements immobiliers anciens sous condition de mise en location du logement, est prorogée jusqu'au 31 décembre 2022 et aménagée : elle s'appliquera notamment aux logements faisant ou ayant fait l'objet de travaux d'amélioration.

###### Dispositif Malraux

La réduction d'impôt Malraux, qui s'adresse aux personnes investissant dans des opérations de restauration immobilière dans certains quartiers strictement définis, est prorogée jusqu'au 31 décembre 2022 pour les dépenses de restauration des immeubles situés dans des quartiers anciens dégradés ou présentant une concentration importante d'habitats anciens dégradés.

##### Dispositif Censi-Bouvard

La réduction d'impôt Censi-Bouvard, spécifique aux investissements réalisés dans des résidences-services, est étendue aux personnes qui acquièrent un logement situé dans une résidence avec services pour personnes âgées ou handicapées ayant obtenu une autorisation départementale : l'obtention d'un agrément n'est plus nécessaire.

##### Dispositif Pinel

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, la réduction d'impôt Pinel, applicable aux investissements immobiliers neufs sous conditions de mise en location du logement, sera réservée aux investissements portant sur des bâtiments d'habitation collectifs.

Une expérimentation est également lancée en Bretagne : jusqu'au 31 décembre 2021, la réduction d'impôt s'appliquera aux logements situés dans des communes ou parties de communes se caractérisant par une tension élevée du marché locatif et des besoins en logements intermédiaires importants.

##### Déduction Cosse

Connu sous le nom de « conventionnement Anah », ou « Louer abordable », le dispositif Cosse permet de bénéficier d'une déduction spécifique des revenus fonciers si vous donnez en location des logements à loyers maîtrisés, en application d'une convention conclue avec l'Agence nationale de l'habitat (Anah).

La déduction spécifique est prorogée et s'appliquera dès lors que les conventions sont conclues entre le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et le 31 décembre 2022.

De même, cette déduction ne s'appliquera qu'aux logements pour lesquels le contribuable justifie du respect d'un niveau de performance énergétique globale fixé par arrêté conjoint des ministres chargés du logement, de l'énergie et du budget. Cette nouvelle obligation s'applique aux conventions conclues depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020.

##### • En matière d'impôts locaux

###### Suppression de la taxe d'habitation

Comme prévu, la taxe d'habitation devrait disparaître pour 80 % des contribuables dès 2020. Pour les 20 % restants, il est institué un dégrèvement progressif, étalé sur trois ans (2021-2023), devant également aboutir à une suppression de la taxe d'habitation à l'horizon 2023.

###### Révision des valeurs locatives des locaux d'habitation

La loi de Finances pour 2020 engage le processus de révision des valeurs locatives des locaux d'habitation et des locaux servant à l'exercice d'une activité salariée à domicile : la nouvelle valeur locative révisée devrait être prise en compte pour les impositions dues à partir de 2026.

##### • Modulation des cotisations sociales

Sur demande, le montant des cotisations provisionnelles peut être calculé sur la base du revenu estimé de l'année en cours. Et si le revenu est finalement supérieur de plus d'un tiers au revenu estimé, une majoration de retard est appliquée sur les cotisations, calculée sur cette différence.

Cette majoration n'a pas été appliquée aux cotisations dues au titre de 2018 et 2019. Il est question de ne pas appliquer non plus cette majoration aux cotisations dues au titre de 2020. ■

**Parce que n'est ici présenté qu'un panorama non exhaustif des principales mesures fiscales et sociales applicables dès 2020, l'ensemble des collaborateurs du cabinet se tient à votre disposition pour vous apporter toutes les informations complémentaires utiles.**





# QUESTIONS/RÉPONSES



**Le dirigeant d'une concession automobile met à disposition de ses vendeurs des voitures de démonstration, qu'ils utilisent pour effectuer le trajet domicile/lieu de travail, mais aussi pour les fins de semaine et les congés.**

**Doit-il payer la taxe sur les véhicules de société pour ces voitures de démonstration ?**

En pratique, la réponse est négative puisque les voitures appartenant aux négociants en automobiles et destinées à la revente, de même que les voitures de démonstration possédées par les concessionnaires sont exonérées de taxe sur les véhicules de société. Compte tenu des obligations professionnelles des vendeurs tenus de visiter leurs clients à des heures tardives ou même le samedi ou le dimanche, il est admis que l'exonération ne soit pas remise en cause lorsqu'ils utilisent des voitures de démonstration pour leurs transports personnels journaliers ou en fin de semaine.

En revanche, l'utilisation de ces voitures par les vendeurs pendant la durée de leur congé annuel ne peut pas être considérée comme imposée par l'exercice de la profession : il faut donc soumettre ces voitures à la taxe dès lors qu'elles sont utilisées pendant la période des congés payés (en pratique, au titre du 3<sup>e</sup> trimestre de chaque année). Ici, le concessionnaire devra donc payer une taxe pour les voitures de démonstration puisqu'elles sont utilisées par ces vendeurs pendant leurs congés. ■

**À l'issue d'un salon professionnel, un client qui a acheté un produit réclame l'annulation de la vente, car le produit acheté ne correspond pas exactement au produit affiché sur la plaquette publicitaire. Peut-il obtenir gain de cause, alors que le produit acheté correspond en tous points à celui mentionné dans le contrat de vente ?**

Par principe, les plaquettes publicitaires n'ont pas de valeur contractuelle. Toutefois, il a déjà été jugé que des plaquettes publicitaires pouvaient avoir une valeur contractuelle\* lorsque leur contenu est détaillé et précis, que la vente a été conclue lors d'un salon professionnel au vu de ces plaquettes, et que ce sont les plaquettes publicitaires qui ont incité le client à acheter un produit au vendeur.

Si ces conditions sont réunies, le juge peut alors estimer que le vendeur a manqué à son obligation de délivrance et prononcer l'annulation du contrat de vente. ■

**Si j'envisage de mettre à pied, à titre conservatoire, un salarié qui a commis une faute, dois-je respecter un délai précis avant la mise en place de la procédure disciplinaire en vue de son licenciement ?**

La mise à pied conservatoire, qui ne constitue pas une sanction, est par principe une mesure provisoire : décidée avant même que vous ayez pris une décision à l'égard du salarié, la mise à pied conservatoire lui est signifiée dans l'attente de la réalisation de la procédure disciplinaire. Il s'agit donc d'une mesure provisoire, dans l'attente de votre décision de licencier, dont l'objectif est d'écarter immédiatement le salarié de l'entreprise jusqu'à la fin de la procédure. Cette mesure de précaution suppose donc des faits reprochés au salarié d'une certaine gravité qui empêchent effectivement son maintien dans l'entreprise.

Une mise à pied conservatoire peut avoir une durée plus ou moins longue en fonction des circonstances. Mais, même si la réglementation n'impose pas un délai précis, il est conseillé d'agir vite : un délai trop long entre le prononcé d'une mise à pied conservatoire et la convocation à un entretien préalable, faute de motif pour l'expliquer, pourra entraîner la requalification de cette mise à pied en « mise à pied disciplinaire » qui, elle, constitue une sanction à part entière.

Et puisqu'il n'est pas possible de sanctionner deux fois une même faute, dans une telle situation, le licenciement prononcé par la suite serait nul. ■

\* Arrêt de la Cour de cassation, chambre commerciale du 14 novembre 2019, n° 18-16807

## BON À SAVOIR !

### CDD D'USAGE : UNE NOUVELLE TAXE DE 10 € ?

La loi de Finances pour 2020\* a instauré une taxe de 10 € pour chaque CDD d'usage conclu à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Mais tous les secteurs d'activité ne seront pas concernés par cette nouvelle taxe : qui y est assujéti et qui y échappe ?

Dans certains secteurs d'activité, définis par décret ou par convention ou accord collectif, l'employeur peut embaucher des salariés en CDD pour pourvoir des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas conclure de CDI en raison de la nature de l'activité exercée, du caractère par nature temporaire de ces emplois et de l'existence de raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets. On parle ici de « CDD d'usage », qui ne peut concerner que les seuls emplois temporaires et pour lequel l'utilisation suppose l'existence d'un usage bien établi dans la profession.

Parmi les secteurs d'activité visés, citons notamment les exploitations forestières, la réparation navale, le déménagement, l'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances, le sport professionnel, les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique, l'enseignement, l'information, les activités d'enquête et de sondage, le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger, les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger, les activités d'insertion par l'activité économique exercées par les associations intermédiaires, etc.

Comme tout contrat à durée déterminée, le CDD d'usage doit être établi par écrit et mentionner la définition précise de son motif. En outre, il ne doit

porter que sur une tâche précise et temporaire : un emploi qui serait indispensable à l'activité normale et permanente de l'entreprise ne saurait être pourvu via des CDD d'usage.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, pour chaque CDD d'usage conclu, une taxe forfaitaire de 10 € sera due par l'entreprise qui y a recours, quelle que soit la durée du contrat. L'entreprise devra verser cette taxe au plus tard lors de la prochaine échéance normale de paiement des cotisations et contributions sociales suivant la date de conclusion du contrat.

Il est toutefois expressément prévu qu'échappent à cette taxe les CDD d'usage d'insertion conclus par les associations intervenant dans le cadre de l'insertion économique, les CDD conclus avec les intermittents du spectacle, de l'audiovisuel et du cinéma, les CDD conclus avec des ouvriers dockers occasionnels.

Par ailleurs, il est aussi admis qu'échapperont à cette taxe les contrats conclus dans les entreprises relevant de secteurs d'activité couverts par une convention ou un accord collectif de travail étendu prévoyant une durée minimale applicable à ces contrats et définissant les conditions dans lesquelles il est proposé au salarié de conclure un contrat de travail à durée indéterminée au terme d'une durée cumulée de travail effectif (prévue par la convention ou l'accord).

Notons d'ores et déjà que le secteur du transport de déménagement, à titre d'exemple, vient d'être exempté de cette taxe forfaitaire de 10 €, et ce dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020\*\*. ■

\* Loi de Finances pour 2020, n° 2019-1479, du 28 décembre 2019, article 145

\*\* Arrêté du 30 décembre 2019 relatif aux secteurs d'activité couverts par une convention ou un accord collectif étendu comportant des stipulations encadrant le recours aux contrats à durée déterminée d'usage

## BRÈVES

### RÉDUCTION D'IMPÔT MÉCÉNAT : QUEL AVANTAGE FISCAL ?

Jusqu'à présent, le montant de la réduction d'impôt mécénat est égal à 60 % des sommes versées dans la limite de 5 % du CA ou, si elle est plus favorable, dans la limite de 10 000 €.

Pour les exercices clos à compter du 31 décembre 2020, la loi de Finances pour 2020 prévoit d'abaisser le taux de la réduction d'impôt : il sera fixé à 40 % des sommes versées, pour la

fraction des versements qui excède 2 M€.

Pour les versements n'excédant pas ce seuil de 2 M€, le taux de la réduction d'impôt sera fixé à 60 % des sommes versées dans la limite de 5% du CA ou, si elle est plus favorable, dans la limite de 20 000 €. ■

### SUPPRESSION DU RSI : UNE RÉALITÉ

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le régime social des indépendants (RSI) est supprimé et intégré au sein du régime général de la Sécurité sociale, sans changement concernant les droits et les cotisations.

Cela signifie, concrètement, depuis cette date, que le recouvrement des cotisations est assuré par les Urssaf,

que la gestion des retraites est assurée par l'assurance retraite du régime général et que le remboursement des soins et le versement des indemnités journalières sont assurés par l'assurance maladie du régime général.

Il faut noter qu'aucune démarche n'est à réaliser, le transfert étant automatique.

